

Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed
Faculté des Sciences économiques,
Commerciales et Sciences de Gestion
2021 – 2022

- **Niveau : L1** **Semestre : S2**
- **Domaine : SEGC**
- **Matière : Sociologie des organisations 2**
- **Enseignant : BENCHAREF HOUCINE**
- **Séquence : C14/ 15-14**
- **Code de la ressource : L1_S2_SEGC_D212_C14/15**

مقياس: علم الاجتماع المنظمات

السنة الأولى علوم اقتصادية

السداسي الثاني

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

منسق المقياس الأستاذ: د. بن شارف حسين

(2022 / 2021)

الأستاذ: توباش شكيب محاضر للمجموعات: 2+1

الأستاذ: بن شارف حسين محاضر للمجموعات:

10+9+8+7+6+5+4+3

المحاضرة الثالثة عشرة - الهوية المهنية و ديناميكيات جماعات العمل

قائمة المراجع الأساسية:

1. حسين عبد الحميد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2004.
2. طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار الغريب، القاهرة، مصر، 2007
3. عمار بوحوش: الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة ط2، دار البصائر، الجزائر، 2008.
4. محمد المهدي بن عيسى: علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة، ط1، مطبعة إميابلاست، الجزائر، 2010.
5. محمد علي سالم: نظرية التنظيم، ط1، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، عمان، 2009.
6. أحمد الأصفر وأديب عقيل علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل دمشق منشورات جامعة دمشق 2012
7. عبد الله عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، ط2، 2003
8. Philippe scieur : sociologie des organisations, 2^{eme} édition, Armand colin, paris, France, 2008.
9. Sabine Erbès-Séguin, La sociologie du travail, La Découverte, 2^{ème} édition 2004
10. Claude Lafaye, Sociologie des organisations, Armand Colin, 2010.
11. Erhard Friedberg, Le pouvoir et la règle, Paris, Le Seuil, 1993
12. Michel Crozier, Erhard Friedberg, L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective Editions du Seuil, 1981.
13. Philippe Bernoux, Henri Amblard, Gilles Herreros, Yves-Frédéric Livian, Les nouvelles approches sociologiques des organisations, Seuil, 2005.
14. Michel Foudriat, Sociologie des organisations, Pearson Education, Paris, 2^e édition, 2007.

• الهوية المهنية:

• إميل دوركهايم و المقاربة الثقافية للمهن:

إهتم بدراسة ظاهرة تقسيم العمل؛ كعامل من عوامل التغيير الاجتماعي من الشكل البسيط التكويني إلى الشكل المركب؛ بمعنى أنه: ينظر إلى تقسيم العمل وفق ارتباطه بالبناء الاجتماعي، و يعتبره عاملاً أساسياً لخلق التضامن الاجتماعي في المجتمعات المتباينة؛ و في هذا الصدد، إهتم بتحديد العلاقة بين الفرد و المجتمع؛ باعتباره حقيقة متجانسة و مصدر للأخلاق و الدين و الشعور.

في كتاب **الإنحار le Suicide**، تصوّر إميل دوركهايم العمل كحقيقة متجانسة؛ قادته للإهتمام بالمجتمعات المهنية، و رأى أنّ الأخلاق هي: أساس الحياة الاجتماعية في التنظيمات المهنية؛ أي: ميزاً بين الأنماط التنظيمية التي لها صفة العمومية في المجتمع و لها خاصية نوعية تحدّد الأخلاق المهنية المميزة للمجتمع، و بين تلك الأخلاق الواقعية التي تتميز بها الحياة المهنية و الصناعية.

• النظرية الماركسية في تفسير المهن:

النظرية الماركسية في تفسيرها و تحليلها للهويات المهنية، تستعين بمفهوم **اغتراب العمل l'aliénation**؛ باعتباره نوع من العمل يؤدّي العامل دون رغبته الخاصة و بما لا يتناسب مع قدراته و طموحاته، و حيث؛ يكون عائد العمل مقتصر على أرباب العمل؛ أي: أنه يربط اغتراب العمل بالإنتاج، و هناك حسب «كارل ماركس»؛ نوع آخر من اغتراب العمل؛ يتجسّد في نطاق علاقات العمل بين زملاء المهنة الواحدة؛ الذين تسودهم مظاهر الأناية الذاتية كسمة تحدّد نمط العلاقات الاجتماعية – المهنية.

• نظرية فرديناند تونيز للمهن:

المدرسة الألمانية مع «فارديناند تونيز – Tonnie Ferdinand»؛ في مؤلفه: «المجتمع المحلي و المجتمع العام – Communauté et Société»؛ إهتم بدراسة العمل و الحياة المهنية من خلال؛ تصوّر نمطي المجتمعات الكبيرة و الصغيرة، فينظر إلى نمط المجتمع العام في منظوره للمجتمع الرأسمالي البرجوازي على؛ أنه: شهد ظواهر التحوّل في عملية الإنتاج و تقسيم العمل و في أنماط التبادل الإقتصادي و التغيير في علاقة الأفراد بالعمل و التنظيمات المهنية. أما المجتمع المحلي، فيقتصر على أشكال التنظيم الإقتصادي و المهني، و يعطي تونيز – Tonnie مثالاً على ذلك؛ بمقارنة تطوّر الهوية المهنية للحرفي بين الماضي و الحاضر؛ فيقول أنه؛ في الماضي ارتبط صاحب الحرفة بحرفته دون اعتبار لوحدة الزمن أي أنّ: تقسيم العمل كان يتمّ بشكل بسيط لبساطة العلاقات الاجتماعية. أما في الحاضر فقد ارتبط إهتمام الفرد بقيمة الوقت؛ كعنصر هام في العمل و الإنتاج.

• نظرية ماكس فيبر: العقلانية، البيروقراطية و الحياة المهنية:

اتضح إهتمام «ماكس فيبر – Weber Max» بدراسة المهن و الحياة المهنية من خلال مفهومي؛ البيروقراطية و العقلانية؛ ففي كتابه «العلم كمهنة – la science comme profession» يرى بأن: «انتشار ظواهر العقلانية اقترن بتقدم العلم و التكنولوجيا»؛ و يهتم في هذا السياق، بمناقشة تنظيم العمل و بناء التنظيم البيروقراطي؛ الذي يعمل وفق أحكام الضوابط بين الجهاز الإداري و الجهاز الفني للتنظيم الصناعي المعاصر بمعنى؛ تفسير التنظيمات البيروقراطية من خلال؛ علاقة العمل بالبناء التنظيمي و باتجاهات الأفراد و سلوكياتهم في محيط المنظمة.

• نظرية إيفريت هيوغس للمهن:

«إيفريت هيوغس – Everett Hughes» في تمييزه بين المهن الرسمية و غير الرسمية يرى بأن: الحياة المهنية داخل المنظمة هي عبارة عن: «نسق من المؤثرات المتبادلة؛ تتكوّن من الجوانب السيكولوجية و الإيكولوجية و الإجتماعية».

لا يتحدث عن مفهوم متكامل لمعنى العمل؛ و إنما أنتج فهم للوظائف الأساسية التي يؤدّيها هذا الأخير في المجتمعات المعاصرة من خلال؛ تنظيم الأنشطة الإجتماعية داخل و خارج محيط العمل و في خلق الرّابط و التضامن الإجتماعي بين الأفراد و الجماعات, إلى جانب القيمة الذاتية التي يكتسبها الفرد من خلال عمله و الخبرة التي يكتسبها من خلال التنشئة المهنية؛ من حيث هو عضو في المنظمة.

• نظرية الأنماط المهنية الأربعة لكلود دوبار:

يعرّف « كلود دوبار – Dubar Claude» الهوية المهنية من خلال كتابه «سوسيولوجيا المهن – sociologie des professions»؛ بأنها: «المهنة ترمي إلى الفردانية و ما هو جماعي في نفس الوقت, و هي ليست تعابير بسيكولوجية للشخصيات الفردية, و ليست متوج سياسي اقتصادي, بل هي؛ بناءات اجتماعية تقم تفاعل بين مسارات فردية و أنظمة تشغيل و عمل و تكوين و تدريب».

هناك أربعة مراحل في تكوين الهوية المهنية, عبر عنها الباحث بالمثالية.

أ- المرحلة الأولى: تنسب إلى مرحلة التكوين الأولي حيث؛ يقوم الفرد من خلاله بتكوين الحجر الأساسي لهويته المهنية.

ب- المرحلة الثانية: تتم فيها عمليات إدخال و إدماج الكفاءات و المؤهلات و رفع درجة وعي الفرد بها.

ت- المرحلة الثالثة: مع بدأ المسؤوليات الموكلة للفرد, يتمكن هذا الأخير من تكوين؛ تصوّر شامل عن هويته.

ث- المرحلة الرابعة: تأتي مع التقدم التدريجي نحو التقاعد بحيث؛ يصل الفرد إلى حدّ ما من الشيخوخة المهنية.

يرى «كلود دوبار Dubar Claude»؛ بأنّ: المسار المهني المثالي للفرد ينبني على أربعة مساحات زمنية تحدّد الهوية المهنية, و التي تتمثل في: «مساحة التكوين, مساحة المهنة, مساحة المؤسسة, و تلك الخاصة بما هو خارج العمل»؛ كلُّ هذه وحدات الهوية المهنية؛ تتطلب وجود علاقات بين الفرد مع غيره في وضعيات و تنظيمات مختلفة.

• نظرية رونو سانسوليو – Sainsaulieu Renaud : L'identité au Travail :

يرى رونو «سانسوليو – Sainsaulieu Renaud»؛ أنّ الكثير من أبحاث الأطباء العقليين و علماء النفس؛ قد أبانت على أنّ الأفراد؛ قد يصابوا باضطراب في هوياتهم المهنية؛ بفعل تجاربهم خلال علاقات العمل, و يدعم الفكرة القائلة؛ بوجود تداخل بين البنيات الاجتماعية و خاصة العمل و البنيات النفسية للأفراد؛ بحيث تلك التوحدات تعاش باستيلا ب **aliénation**.

يقدم العاملون أنفسهم في كثير من الأحيان بصفاتهم أعضاء في المنظمة التي يعملون فيها، فالعمل في المنظمة يشكل مصدراً مهماً لتكوين هوية الفرد، ذلك لأنه يحتاج إلى الانضمام إلى مجموعة ينتمي إليها ويتبع تقاليدھا. والفرد الذي يعمل في منظمة ما تنسجم مبادئها وممارساتها مع مفاهيمه الذاتية، توجد لديه روابط أكثر جانبية وشعوراً أكثر التصاقاً بالهوية التنظيمية، ويكون لديه استعداد أكبر لبذل الجهود والسعي لتحقيق أهداف المنظمة.

يرى حريم (2004:328) أن الهوية التنظيمية تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني. ويعرف Albert and Whetten (1985) الهوية التنظيمية بأنها فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية /مركزية Central في المنظمة التي تميزها عن غيرها Distinctive وتتصف عادة بالاستمرارية Endurance. ويفترض بالسمات الأكثر جوهرية في المنظمة أن تستمر وذلك لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة، كما أنه ينبغي أن تبحث المنظمة عن الوسائل التي تساعد على أن تميز نفسها عن المنظمات الأخرى المنافسة. ما يعرف Aust (2004) الهوية التنظيمية بأنها الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج

وفي هذا المجال يذكر Scott and Lane (2000) أن هوية الفرد ترتبط ارتباطاً قوياً بالهوية التنظيمية إذ يمكن أن يكون للهوية التنظيمية تأثير فعال في السلوك الفردي داخل العمل وخارجه. يكمن مفهوم الهوية التنظيمية في الإجابة عن استفسارات العاملين في المنظمة على السؤال الذي يطرح نفسه "من نحن؟" "Who are we?" كمنظمة.

تشكل الهوية التنظيمية في المنظمة من القيم الجوهرية والمعتقدات التي توجه تصرفات العاملين بالمنظمة، إذ يكون للإدارة العليا دور أساسي في تشكيلها والإجابة عن السؤال "من نحن" كمنظمة، فذلك يؤثر في تفسير الأمور وتحديد التهديدات عند صياغة الاستراتيجية والاتصال بالخارج وحل النزاعات التنظيمية (Foreman and Whetten, 2002).

وينحى De Souza, Carrieri, and De Faria (2008) منحى آخر فيقولون إن الهوية التنظيمية تعبر عن إدراك مشترك بوجود تفسيرات عن كون هذه المنظمة. ومن الجدير بالذكر أنه لا يجب الاكتفاء بالتميز الذي يتصوره أعضاء المنظمة بل يجب أن يكون هذا التميز في الواقع الفعلي، إذ تعتقد بعض المنظمات أنها تمتلك هوية متميزة عن الآخرين في حين يكون الواقع عكس ذلك.

بعد مراجعة التعريفات السابقة يمكن النظر إلى الهوية التنظيمية على أنها سمات تعرف بها المنظمة بما يميزها عن غيرها من المنظمات، ومن ثم فإن على إدارة المنظمة الاهتمام بها وأخذها بالحسبان عند نقاط اتصال المنظمة بالأطراف المعنية كالعاملين والمنافسين والموردين.

ومن الجدير بالذكر أن هناك دوراً للمؤسسين الأوائل للمنظمات ولقائدها التي تمتلك قدرات كبيرة وصفات قيادية مؤهلة في تحديد معالم الهوية التنظيمية أمام الأطراف المعنية في المنظمة كافة بما فيها العاملون وهذا ما ينمي ويقوي من مستوى الانتماء لدى هؤلاء العاملين ليسيأتي سلوكهم

وتصرفاتهم متطابقة مع سلوك وتصرفات قاداتهم، مما يؤدي إلى تعزيز السمات الجوهرية للمنظمة وتمييزها عن غيرها من المنظمات. وتصبح الهوية التنظيمية مصدراً للميزة التنافسية إذا كانت تلك الهوية قيمة ونادرة ومن الصعب تقليدها، فالمنظمة التي تتأصل فيها سمات جوهرية تتميز بها عن غيرها من المنظمات وتستمر مدة طويلة، تتمتع بميزة تنافسية في مجالها بحيث يكون من الصعب محاولة محاكاتها أو تقليدها.

ويقارن Hofstede (2005:36) بين حياة الإنسان وتطور الثقافة والهوية عند طرحه لمفهوم الهوية إذ ذكر بأنه خلال حياة الإنسان تحل خلايا جديدة محل الخلايا القديمة وبذلك عندما يبلغ الإنسان سن العشرين لا تبقى أي خلية من الخلايا حية ولأنه. وبالمعنى المادي الضيق يمكن القول: إنه لا توجد هوية وإنما نحن مجموعة متتابعة من الخلايا المجتمعة، وذلك لأن الخلايا تتشارك في الجينات نفسها. وتتكرر الظاهرة نفسها في المجتمع إذ لدى المجتمعات القدرة الكبيرة على حفظ هويتها من خلال تعاقب الأجيال رغم ما تحدثه قوى التغيير المختلفة من تأثيرات.

يخلط بعضهم بين مصطلحي الهوية التنظيمية Organizational Identity والتماثل التنظيمي Organizational Identification إلا أنه يمكن النظر إلى التماثل التنظيمي على أنه شعور الموظف بوجود روابط تربطه بالمنظمة التي يعمل فيها، حيث يتجاوز الاختلاف التلوي مع المنظمة لكي يتوصل إلى الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين. أما الهوية التنظيمية فهي خصائص أو سمات موروثية ومتميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المنظمة، وهي تركز على محاولة إجابة الأفراد عن السؤال المتعلق بمن نحن كمنظمة، أي ماذا يميزنا عن غيرنا من المنظمات المماثلة، وما الإدراكات المشتركة بين العاملين فيما يخص السمات الجوهرية للمنظمة؟.

ويوضح Albert and Whetten (1985) أبعاد الهوية التنظيمية من خلال تعريفه للهوية إذ يمكن وضع ثلاثة أبعاد أساسية في هذا المجال: السمات المركزية، والسمات المتفردة، والاستمرارية في هذه السمات.

السمات المركزية للمنظمة: وهي تلك السمات التي يمكن عداها جوهرية فيما يخص المنظمة. وفي الواقع فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة لتكون دليلاً للسمات المركزية المفروض توافرها في أي منظمة، إذ إن هذه السمات تختلف من منظمة إلى أخرى وقد تختلف في المنظمة نفسها من وقت إلى آخر.

السمات المتفردة: السمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى. وقد تعرف بعض المنظمات بسمة مميزة لها مثل IBM service, Polaroid instant photo. فشركة IBM تميزت بجودة خدماتها

في مجال عملها بالحاسبات الالكترونية، وشركة Polaroid كذلك لربط اسمها بالصورة السريعة لأنها تفردت أمام منافسيها في هذا المجال.

الاستمرارية: استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المنظمة بمرور الزمن، وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة.

وتظهر سمات الهوية التنظيمية بشكل واضح ومحدد أمام العاملين بالمنظمة والعملاء وباقي الأطراف المعنية بمرور الزمن وبعد أن تترسخ الثقافة التنظيمية وتتفاعل لتكون الهوية التنظيمية. إن الفهم الجماعي لسمات المنظمة وخصائصها يعتمد على الأنماط الثقافية السائدة وخبرات العمل فضلاً عن التفاعل المستمر بين أعضاء المنظمة. ومن الضروري استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة للمنظمة إذ يعدُّ بعد الاستمرارية ركناً أساسياً في موضوع الهوية التنظيمية، فإذا لم يتحقق هذا البعد فإن مفهوم الهوية التنظيمية يكون ضعيفاً.

يمكن تصنيف الهوية التنظيمية في هذا المجال إلى مستويين رئيسيين:

1- الهوية التنظيمية الضعيفة: يكون شعور الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية ضئيلاً إذ قد تتوافر السمات الجوهرية وقد تكون السمات مميزة على المنظمات كلها، إلا أنه لم يمضِ الزمن الكافي (عامل الاستمرارية) لتعميق هذا الشعور. قد تتغير هوية المنظمة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية أخرى أو تغييرات في الهوية السائدة، لكن هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يمر عليه وقت طويل لكي يترسخ في أذهان كافة الأطراف المعنية.

2- الهوية التنظيمية القوية: يشعر الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية القوية عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات، مع مرور زمن طويل على تلك السمات. فالهوية التنظيمية القوية التي يتم الاتفاق على ماهيتها وأبعادها بين الأطراف المعنية كأنهم تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها، ومن ثم تسهم في نجاح إدارة المنظمة ورفع مستوى أدائها.

يتشابه مفهوم الهوية الشخصية مع مفهوم الهوية التنظيمية نتيجة لتشابه موضوع العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص ببعضهم بالنسبة إلى الهوية الشخصية مع العلاقات الاجتماعية بين المنظمات ببعضهم بالنسبة إلى الهوية التنظيمية، إذ تتكون الهوية الشخصية من خلال التفاعل مع الآخرين، وبالمثل تتكون الهوية التنظيمية من خلال التفاعل مع المنظمات الأخرى، فضلاً عن

عملية التفاعل بين أعضاء المنظمة بعضهم ببعض. ويذكر Albert and Whetten (2006: 98-1999) أن موضوع الهوية التنظيمية تظهر أهميته من خلال الأحداث التي تحصل ضمن دورة الحياة كما يأتي:

- 1- تأسيس المنظمة: عند مرحلة تأسيس المنظمة تثار أسئلة حول غايات المنظمة والوسائل التقنية التي ستستخدمها، وهذا يحدد الأسس التي ستقوم عليها المنظمة.
- 2- فقدان عنصر المحافظة على الهوية: إذا ترك المؤسسون الأوائل للمنظمة العمل في مرحلة بدئية نشأتها، ستكون هناك مرحلة تبحث فيها المنظمة عن مؤسسين جدد الذين سيقومون بترسيخ الهوية التنظيمية والمحافظة عليها.
- 3- انتهاء سبب وجود المنظمة: إذا تغير سبب وجود المنظمة فإنها تقوم بالمحافظة على رسالتها المركزية لأجل زيادة أرباحها واستمرار وجودها.
- وفي هذه الحالة ينبغي على الإدارة تقييم الخيارات الممكنة كلها بما في ذلك الخيارات المتعلقة بتغيير تركيز المنظمة على نشاطات معينة.
- 4- النمو السريع: عندما تحقق المنظمة أرباحاً غير عادية، من المتوقع أن تأخذ المنظمة موضوع الهوية التنظيمية بالحسبان، إذ إن هناك طاقات فائضة يمكن استخدامها وتحتاج إلى أن تدار ويتم توجيهها بالشكل الصحيح.
- 5- تغييرات الأوضاع: توجد أحداث مهمة في حياة الفرد كالزواج وإنتاج الأولاد والطلاق تجبره على إعادة تقييم تعريف نفسه. وتحدث الأمور نفسها في المنظمات حيث قد تؤدي بعض الأحداث، كتهديدات الاستحواذ على المنظمة ومباحثات دمجها مع غيرها، إلى إجبار المنظمة على إعادة صياغة رسالتها وقيمتها وهويتها.
- 6- تخفيض النفقات: يتطلب ذلك تعريف الهوية التنظيمية من حيث من هي المنظمة وماذا تريد أن تكون، وذلك بسبب الحاجة إلى وضع أولويات لاستخدامات مخصصات الموازنة. عندما يكون نمو المنظمة بطيئاً فإنها تقوم بإعادة صياغة رسالتها وتغيير غاياتها وأهدافها بما يتضمن ذلك من إعادة تعريف الهوية التنظيمية.

وفي أغلب الأحيان يكون للمنظمة هوية واحدة يتفق على مفهومها الأطراف المعنيون في المنظمة كلهم، إلا أنه في بعض الحالات قد يوجد للمنظمة هوية أخرى تتعلق بسمات جوهرية ومتميزة أخرى

يراهنا قادة آخرون. وفي هذا المجال يذكر Voss, Cable, and Voss (2006) أنه قد تكون هناك اختلافات في وجهات النظر بين بعض قادة المنظمة، إلا أن اتفاقهم على هوية واحدة يزود المنظمة بأرض خصبة وأساس متين يكون فيه الصراع التنظيمي والتنوع في الأفكار ظاهرة صحية لصالح المنظمة.

من الجدير بالذكر أن وجود الفرد في دائرة معينة أو كلية من كليات الجامعة أو مجموعة محددة داخل المنظمة قد يوجد لديه نوع من الشعور بالهوية إزاء تلك المجموعة بجانب الشعور بالهوية التنظيمية الأساسية. وقد يكون الشعور بالهوية الفرعية أقوى من الشعور بالهوية التنظيمية بسبب أن الارتباط بالمجموعات الصغيرة يكون أقوى من الارتباط بالمجموعات الكبيرة مع وجود فرص أكبر لظهور الفرد وتميزه عندما يكون عضواً في المجموعات الصغيرة.

وقد يكون لرسالة المنظمة وطبيعة عملها دور في ازدواجية الهوية لديها، فالجامعات الخاصة لها هوية نفعية Utilitarian تهدف إلى تحقيق الربح، وهوية معيارية Normative تهدف إلى تحقيق رسالة سامية تتعلق بالتعليم والبحث وخدمة المجتمع. فهوية الجامعات أساساً هي الهوية المعيارية، إلا أن هناك بعداً جديداً أضيف عندما ظهرت الجامعات الخاصة وهو البعد المتعلق بالهوية النفعية. إن للهوية التنظيمية للجامعات أثراً في تصرفاتها والتبؤ بتلك التصرفات، وعندما تتعرض جامعة خاصة معينة لأوضاع مالية متعثرة فما هو التصرف الذي يتوقع أن تقوم به، آخذين بالحسبان إمكانية إغلاق الجامعة لأنها جامعة هادفة إلى الربح-، على الرغم من صعوبة الإجراءات المتعلقة بهذا القرار والتأثيرات الاجتماعية السلبية الناتجة، أو ضرورة الاستمرار في العملية التعليمية لأن الجامعة لها رسالة إنسانية يجب العمل على تحقيقها مهما كالت الظروف والإمكانات.

ويرجع Albert and Whetten (2006: 101) تحول المنظمات إلى ازدواجية الهوية التنظيمية Duality إلى عدة أسباب أهمها:

1- تعقيد البيئة: إذا تغيرت البيئة التي تعمل المنظمة بشكل سريع وأصبحت بيئة معقدة لتفرز خلطاً من الفرص والمخاطر فإن المنظمة ذات الهوية المزدوجة Dual Identity Organization تتمتع بقدرتها على التكيف والعمل على الاستفادة من الظروف البيئية الجديدة.

2- الاضطرار إلى الازدواجية: قد يكون من الضروري لبعض المنظمات، ولاسيما تلك التي تعمل في القطاع الحكومي، أن يكون لها أكثر من هوية تنظيمية، إذ إنها أصبحت مستودعاً للقيام بكل الأمور التي لا تقوم بتأديتها المنظمات الأخرى.

3- التحول الإجباري: من السهل الحصول على هوية تنظيمية خلال بداية عمل المنظمة، ولكن تغيير خصائص الهوية القديمة إلى خصائص جديدة بعد ذلك قد يتطلب وجود أكثر من هوية خلال مرحلة الانتقال التدريجي.

4- نجاح المنظمة: إن نجاح المنظمة في مجال معين قد يجعلها تدخل في مجال آخر من النشاط مما يعنى وجود هوية مزدوجة، فبعض المنظمات التي تحقق أرباحاً كبيرة قد تدعى إلى القيام بدور في مجال دعم الفنون (أو الرياضة) فتصبح لها أكثر من هوية.

إن تعدد الهويات التنظيمية في هذا المجال قد يعطي قوة دافعة أكبر للفرد ولاسيما إذا كان هناك انسجام بين مفاهيم هذه الهويات المتعددة. وحتى تكون الإدارة فعالة لا بد لها من الاستفادة من هذا التعدد والقيام بإدارته بكفاءة وفاعلية ، بحيث تعمل على إيجاد الانسجام بين الهوية الفرعية والهوية الأساسية لأجل تحقيق أهداف المنظمة والأهداف الفرعية.

• مفهوم ديناميكية الجماعات

من المعروف أن علم النفس الفردي الذي بلوره فرويد ويونغ وأدلر يتناول الظواهر النفسية الفردية الشعورية واللاشعورية، بينما علم الاجتماع الذي تأسس مع أوجست كونت ودوركايم وليفي برول يهتم بالظواهر الاجتماعية.

أما علم النفس الاجتماعي الذي هو في الحقيقة جزء من علم النفس فإنه يعنى بدراسة أثر الفرد في الجماعة وأثر الجماعة في الفرد، كما يركز على دراسة الجماعة وتصنيفها وتبيان أدوارها وتفاعلاتها ووظائفها داخل المجتمع.

فهو بمثابة الدراسة العلمية للإنسان ككائن اجتماعي يعيش في مجتمع يتخذ له أصدقاء يتفاعل معهم ويتأثر بهم ويؤثر فيهم .ومن أهم المعارف والشعب التي تفرعت عن علم النفس الاجتماعي نجد بكل تأكيد مسلك ديناميكية الجماعات.

كان العالم الألماني كورت لوين هو من أسس علم ديناميكية الجماعات سنة (1944م) حينما طبق منهجية تجريبية سيكواجتماعية ديناميكية على مجموعات اصطناعية من خلال الجمع بين التنظير والتطبيق، ودراسة بنيات الجماعات ووظائفها مع التركيز على المنشط وأنواع الزعامة والقيادة .

كما كانت السوسيوميتريية التي وضعها جاكوب لفي مورينو سنة (1959م) من الآليات الإجرائية لفهم الجماعات وتفسير تفاعلاتها البنيوية الوظيفية دون أن ننسى تقنيتي السوسيوغرام والسيكودراما اللتين استعان بهما مورينو لمداداة مرضاه المنعزلين وتحليلهم نفسانيا واجتماعيا، وتنشيط الجماعات عبر القوى الاندماجية والعلاجية واستقراء تفاعلاتها الذاتية والموضوعية.

ديناميكية الجماعات هي دراسة علمية تهتم بالبحث في كيفية ظهور الجماعات وبروز بنياتها ووظائفها مع اكتشاف المبادئ الضمنية التي تتحكم في تصرفاتها التفاعلية الإنسانية الداخلية.

كما هي طريقة في تشخيص مختلف القوى الخفية والتفاعلات الظاهرة والضمنية التي تتحكم في تسيير الجماعات البشرية وتنظيمها تنظيميا ذاتيا ومؤسساتيا.

تترجم لنا هذه التفاعلات البنيوية الوظيفية العلاقات الموجودة بين أفراد الجماعات والتي قد تكون سلبية قائمة على الصراع والنفور والنبذ والكرهية أو إيجابية قائمة على الانسجام والتفاهم والتعاون والتوافق والتسامح .

تتكون عبارة ديناميكية الجماعات من مفهومين أساسيين وهما: الديناميكية والجماعات، ومفهوم الديناميك يقصد به في مجال الميكانيكا مختلف العلاقات التي تكون بين القوى والحركات، ويدل المصطلح على القوة والحركة والحيوية ونقيضه الثبات والسكون (ستاتك)، وتعني الديناميكية في المجال السيكواجتماعي مختلف القوى الإيجابية والسلبية التي تتحكم في الجماعة وتساعد على التوازن و التطور والاندماج أو الانكماش والتشتت والتناحر .

كما أنها عبارة عن التفاعلات البنيوية الوظيفية التي تتحكم في نسق الجماعة، إذ كل تغيير يمس عنصرا فرديا داخل شبكة الجماعة ونسقتها البنيوية فإنه يؤثر لا محالة على باقي العناصر الأخرى إما سلبا وإما إيجابا.

الديناميكية هي التفاعل النفسي والاجتماعي الذي يدور باستمرار داخل الجماعة بين أعضائها بشكل بنوي ووظيفي. كما هي عبارة عن مثيرات واستجابات بالمفهوم السلوكي للتفاعل داخل الجماعة، فعندما يصدر عن فرد ما سلوك معين داخل الجماعة الواحدة يكون لهذا السلوك استجابات فورية من باقي أفراد الجماعة.

ديناميكية الجماعات عبارة عن قوى تفاعلية كيميائية تساهم في تحريك الجماعة وتغيير اتجاهات أفرادها وميولاتهم الشخصية وتطوير رؤاهم ونوازعهم الذاتية إيجابيا أو شحنها بمكونات سلبية تهدد تماسك الجماعة وانسجامها واتساقها الوظيفي.

يرى هولنبك بأن الديناميكية هي القوى التي تؤثر في العلاقات والتفاعل داخل الجماعة، والتي يكون لها تأثير في سلوك الجماعة، فقد تعمل الديناميكية على تطور الجماعة وتقدمها وتنظيم العلاقات داخلها مما يحقق النمو في الجماعة أو قد تعمل على جمودها وتأخرها وقيام الصراع والتوتر في العلاقات بين أفرادها مما يؤدي إلى تدهور الجماعة وانحلالها.

تنصب الديناميكية على مجمل التفاعلات البنوية الوظيفية التي تحدث للجماعة والتي تؤدي إلى تغيير سلوكها والحفاظ على تماسكها وتوازنها أو تؤدي بها إلى النمو والتقدم أو إلى الاضمحلال والتخلف عبر عمليات تفاعلية مستهجنة كالصراع والانشقاق والتناحر والاختلاف الهدام، فأعضاء الجماعة تتعدد أنماط سلوكهم، وتتفاوت ميولهم وعاداتهم واتجاهاتهم وقيمهم، وهذا يجعل المجال الديناميكي للجماعة ينبض بالتفاعل والحيوية اللازمة لنمو الفرد ونمو الجماعة في نفس الوقت.

فمن خلال التفاعل الاجتماعي تحدث مثيرات واستجابات بين أفراد الجماعة، وتختلف هذه المثيرات والاستجابات باختلاف المواقف واختلاف الأدوار، إلا أن طبيعة التفاعل تكاد تكون متشابهة في كل الجماعات، وينتج عن التفاعل تقبل أو عدم تقبل، نبذ أو استنكار، تجاهل بين الأفراد، وصدقات ومودة، وتجاوب ونفور، وكراهية.

كما أن لديناميكية الجماعات أدوار عدة تتمثل بالخصوص في تطوير الجماعات والعمل على تقدمها بشكل مستمر، وتنمية بنياتها الأساسية، وتوسيع وظائفها البنوية داخليا وخارجيا، وتحسين مناخ عملها، وتهذيب علاقاتها التفاعلية، وتحقيق التوازن المنشود، والرفع من مستوى إنجازاتها قصد الوصول إلى مرحلة الإبداع والابتكار.